در باره
برخی از موازین سازمانی



۱۳۷۱

سازمان رهایی افغانستان



در باره برخی موازین سازمانی

نویسنده: سازمان رهایی افغانستان

بازتایپ: انتشارات محسن

پست الکترونیک: mohsinpubs@gmail.com

وبلاگ: http://mohsinpubs.blogspot.com

تاریخ انتشار: سرطان ۱۴۰۲/جولای ۲۰۲۳

«در باره برخی از موازین سازمانی» جزوه آموزشی برای مبتدیان است که از سوی «سازمان رهایی افغانستان» در سال ۱۳۷۱ جهت آموزش نوجوانان و جوانان در حوزه‌های سازمانی تدوین گردید. با توجه به نیاز آن در شرایط فعلی، به بازتایپ و انتشار الکترونیکی آن اقدام نمودیم.

انتشارات محسن

سرطان ۱۴۰۲

درباره
برخی از موازین سازمانی

سازمان رهایی افغانستان

۱۳۷۱

پیشگفتار

«پرولتاریـا بـرای بدسـت گرفتن قـدرت حاکمه سـلاح دیگری جز سـازمان نـدارد.» (لنین)

بـرای انقـلاب کـردن باید حـزب انقلابی، حـزب طبقه کارگر وجود داشـته باشـد. و طـی یـک قرن گذشـته احزاب کمونیسـت در سراسـر جهان طلایـه‌دار نبرد طبقه کارگـر علیـه ارتجـاع و پیشـاهنگ او در مـارش ظفرنمون‌اش به سـوی جهـان نوین بـوده اسـت. از آوانـی کـه مارکـس و انگلـس در شـرایط نویـن مبـارزه طبقاتـی در جامعـه سـرمایه‌داری و دسـتاوردهای علـوم طبیعـی و اجتماعـی عصـر (فلسـفه، حقـوق...) سوسـیالیزم علمـی را تدویـن نمودنـد، همزمـان به خاطر پیـکار ظفرمند پرولتاریـا، روی تشـکل پیشـروترین پرولتاریـا در حزبـش تاکیـد نمودنـد که بدون حـزب طبقـه کارگـر شـناخت صحیـح جامعـه، نیروهـا و تغییـر آن بـه سـوی جهان نویـن ممکن نیسـت. لنین در شـرایط امپریالیزم، اهمیت حیاتی حـزب طبقه کارگر را روشـن سـاخت و اسـاس تیوریـک ایجـاد حـزب پرولتاریـا را در اثـر جاودانه‌اش

«چه باید کرد؟» متجلی ساخت و راه عام ایجاد حزب طبقه کارگر را در جنبش مارکسیستی جهان ترسیم نمود و با تاسیس حزب بلشویک بزرگ‌ترین دژ ارتجاع را در اروپا به زانو درآورد. قدرت و عظمت این حزب در تکیه بر توده‌های میلیونی و تشکل پیشروترین پرولتاریا در حزب است، نه این که چند تنی روشنفکر جای پرولتاریا بنشیند و حزب را اعلام کنند. استالین در تکامل و پاکیزگی حزب در مجموع کمر همت بست، مائوتسه‌دون با پیروی از مبانی تیوریک و احکام عام مارکسیستی-لنینیستی در ایجاد حزب، در کشور نیمه‌مستعمره و نیمه‌فیودالی، حزب کمونیست چین را بنیان گذاشت و انقلاب عظیم و بغرنج را در چین به فرجام پیروزی رساند. و باز کلیه انقلاباتی که در مسیر سوسیالیزم گام گذارده‌اند، بدست توانای احزاب کمونیست طبقه کارگر هدایت شده‌اند.

در کشور ما، شرایط عالی جنبش‌های اخیر هر چه بیشتر نیازمند حزب رزمنده طبقه کارگر است تا هماهنگی در تمام بخش‌های جنبش ایجاد کند و هجوم متمرکزی را علیه دژ ارتجاع هدایت کند تا بر بنای آن جمهوری توده‌ای را اساس گذارده و آن را بسوی کمونیزم رهنمون گردد. و ایجاد چنین حزبی پروسه دشواری را بایستی بپیماید، پروسه‌ای که در آن سازمان‌ها و محافل مارکسیستی سوسیالیزم علمی را با جنبش طبقه کارگر پیوند عمیق دهند (و اکنون در جنبش‌های علمی سایر ستمکشان جهت رهبری درست آن شرکت فعال داشته باشد) و مبارزه ایدیولوژیک-سیاسی را با تمام روندهای انحرافی از هر نوع به پیش برند تا محمل‌های تیوریک آینده حزب را فراهم سازند. از چنین پیوند و رهبری مبارزات سیاسی-اقتصادی طبقه کارگر، آگاهی طبقاتی پرولتاریا به وجود آمده و حزب کمونیست تولد می‌گردد. جنبش مارکسیستی کشور که هنوز در مرحله محافل روشنفکر مارکسیست به سر می‌برد و در سرآغاز چنین

پروسه‌ای قرار دارد. با آغاز این پروسه یا در راه راستین حزب طبقه کارگر گام می‌گذارد و یا این که با بلند کردن لوحه حزب، ناقص‌الولاده‌ای را به نام حزب طبقه کارگر می‌سازد که در چنین صورتی بدون تردید صدماتی در راه ایجاد حزب راستین طبقه کارگر وارد می‌سازد. در این مرحله از جنبش، بایستی مبارزه ایدیولوژیک را بر اساس پیوند یافتن با طبقه کارگر و سایر ستمکشان دامن زد، تا طی آن جوانه‌های فکری سالم آینده پرورش یابد و پایه‌های مستحکم تیوریک برای چنین حزبی فراهم گردد؛ به اشاعه تجارب تاریخی احزاب مارکسیستی-لنینیستی پرداخت و با برخورد نقادانه به آن به تحلیل و ارزیابی موقعیت جنبش کشور پرداخته و راه غلبه بر ضعف‌های آن را نشان داد و وظایف مرحله‌ی کنونی جنبش را به درستی باز شناخت. (رساله‌ای در آینده خط‌مشی ما را در باره ایجاد حزب طبقه کارگر به طور همه‌جانبه روشن می‌سازد.)

پاره‌ای از خصوصیات حزبی که ما خواهان ایجادش هستیم

ستاد پیشاهنگ طبقه کارگر بوده و طی آمیزش سوسیالیزم علمی با جنبش طبقه کارگر، طی رهبری مبارزات متنوع آن سر بلند کرده باشد و با سازمان دادن مبارزه مسلحانه و جبهه متحد ملی، خلق را در نابودی سوسیال امپریالیزم، فیودالیزم و سرمایه‌داری بروکراتیک هدایت کند؛ هدفش نیل به کمونیزم از طریق تقویت دیکتاتوری پرولتاریا و وفاداری بی‌دریغ به آموزش‌ها و تعالیم رهبران پرولتاریا باشد؛ م.ل.ا را رهنمای کلیه فعالیت‌ها قرار داده، در بکار برد و تلفیق آن مهارتی کافی داشته باشد؛ با موضع پرولتری به تحلیل مشخص اوضاع پرداخته و متناسب به آن، استراتژی و تاکتیک‌های معین وضع کند؛ میان تیوری و عمل رابطه دیالکتیکی برقرار ساخته، به نقش هر کدام اهمیت خاصی قایل باشد؛ با کلیه گرایشات ضدپرولتری قاطعانه و بی‌امان به مبارزه برخیزد؛ در پیوند عمیق با توده‌ها به سر برده و از پشتیبانی آنها بخصوص پرولتاریا و دهقانان برخوردار باشد.

اصل انتقاد و انتقاد از خود را همواره بکار برده، پیوسته فعالیت‌های گذشته را جمعبندی نموده، اشتباهات و کمبودها را نزد توده‌ها برملا ساخته و از آن درس‌های لازم را به منظور اجتناب در آینده فرا گیرد.

خط‌مشی توده‌ای از توده‌ها به توده‌ها را اساس کلیه کارهایش قرار داده، مرکزیت دموکراتیک اصول تشکیلاتی آن بوده، عضوگیری را بر بنای معیارهای مارکسیستی-لنینیستی اجرا کرده و همواره کیفیت را بر کمیت ترجیح داده و مبارزه بین دو مشی را در درون حزب تا زمانی که طبقات و مبارزه طبقاتی وجود دارد به پیش برد.

با رویزیونیزم معاصر با سردمداری سوسیال امپریالیزم شوروی مرز دقیق کشیده و با مزدوران خلق و پرچم و دسته‌های سیاسی متمایل به آن به طور قاطع و پیگیر مبارزه را در عرصه‌های مختلف ادامه دهد و همواره درک اعضای خود را از ماهیت و عملکرد آنها در هر نقابی که باشد بالا برد؛ تزلزل و توهم را در برابر سوسیال امپریالیزم خطری بس جدی برای جنبش تلقی کند و به مبارزه جدی ایدیولوژیک با آن برود.

اصل بزرگ انترناسیونالیزم پرولتری را مستحکم به دست گرفته و با تمام احزاب راستین مارکسیست-لنینیست خود را چون تنی واحد بداند در عین حالی که از وابستگی چون خلق و پرچم برحذر باشد.

حزبی که در تمام زمینه‌ها متکی به خود بوده، با همین روحیه اعضایش را پرورش داده، مستقل بی‌اندیشد و تنها مبتنی بر واقعیات مشخص، با در نظرداشت آموزش‌ها و احکام سوسیالیزم علمی سیاست و روش‌های خود را تعیین کند.

ناگفته پیداست که گروه‌ها و سازمان‌های جنبش از همان آوان پیدایش به مثابه اجزای حزب کمونیست آینده افغانستان صفات فوق را هر چه بیشتر در خود بپرورانند تا ایجاد و تاسیس چنین حزبی ممکن گردد.

می‌پردازیم به اصول تشکیلاتی یک سازمان م.ل.

مرکزیت دموکراتیک:

مرکزیت دموکراتیک اصول تشکیلاتی سازمان پیشاهنگ طبقه کارگر است؛ مرکزیت دموکراتیک محصول وجود و رسالت طبقه کارگر بوده و تبلور وحدت دیالکتیکی آزادی و انضباط، وحدت اراده سازمانی و ابتکار عمل فردی

است؛ مرکزیت دموکراتیک تنظیم‌کننده مناسبات رهبری و اعضا، ارگان‌های پایین و بالا و کل مناسبات درون سازمانی است.

ماتریالیزم تاریخی اساس ایدیولوژی حزب طبقه کارگر را می‌سازد و مبتنی است بر این که توده‌ها سازنده تاریخ اند. خط‌مشی توده‌ای در چهارچوب این ایدیولوژی، از این اعتماد بر می‌خیزد که انقلاب امر توده‌های خلق است و باید به اتکای آنان و از طریق شرکت آنان انجام گیرد. مائوتسه‌دون خط‌مشی توده‌ای را در فرمول از توده‌ها به توده‌ها خلاصه می کند. از توده‌ها به توده‌ها به این معناست که باید:

۱- نظرات پراکنده و غیر منظم توده و تجارب مبارزات توده‌ای را جمعاوری کرد.

۲- به بررسی این نظرات پراکنده و غیرمنظم پرداخته، آنها را بر اساس موضع، نقطه‌نظر و اسلوب مارکسیستی-لنینیستی به نظم آورده و جمعبندی نمود. این نظرات فشرده و تنظیم‌شده را به صورت سیاست معین دوباره به میان توده‌ها برد و به تبلیغ و توضیح آنها پرداخت تا توده‌ها از یک طرف به اجرای فعال و پیگیر این سیاست‌ها و نظرات بپردازند و از طرف دیگر صحت آنها را در عمل بیازمایند و از این طریق، این نظرات و سیاست‌ها صحیح‌تر، دقیق‌تر و کامل‌تر شوند.

«رهبری راستین باید طبق اصل از توده‌ها به توده‌ها عمل کند. بدین معنی که نظرات توده‌ها (نظرات پراکنده و غیرمنظم) را باید جمعاوری کرد و آنها را به شکل فشرده درآورد. سپس به میان توده‌ها رفت و این نظرات را تبلیغ و تشریح کرد تا توده‌ها آنها را از خود بدانند، پیگیرانه دنبال کنند، به عمل درآورند و صحت این نظرات را در جنبش های عملی بیازمایند.

سپس باید بار دیگر نظرات توده‌ها را به صورت فشرده‌ای در آورد و دوباره به میان توده رفت تا آن که این نظرات بتوانند پیگیرانه تحقق یابند و بدین سان مکرر در مکرر این پروسه در یک حرکت مارپیچی تا بی‌نهایت ادامه می‌یابد و هر بار این نظرات صحیح‌تر زنده‌تر و غنی‌تر می‌گردند. چنین است تیوری مارکسیستی شناخت.» (مائو تسه‌دون)

بعضی از مسایل مربوط به شیوه‌های رهبری

مائوتسه‌دون مشی توده‌ای را به مثابه رهنمود اصلی در زمینه ارتباط حزب با توده‌ها تدوین می‌کند و متد سانترالیزم‌موکراتیک را متد مشی توده‌ای می‌خواند. متد سانترالیزم‌دموکراتیک، متد مشی توده‌ای است یعنی ابتدا دموکراتیک بعد مرکزیت، یعنی گرفتن از توده و بردن به میان توده، پیوند رهبری با توده‌ها (سخنرانی در کنفرانس کار ۱۹۶۲).

بناءً متد مشی توده‌ای در سازمان پیشاهنگ پرولتاریا به صورت متد سانترالیزم‌دموکراتیک در می‌آید و پیوند فشرده و صحیح رهبری را با اعضا تامین می‌کند. مرحله دموکراسی در واقع مرحله‌ای از توده‌هاست، بدین ترتیب که رهبری به توده‌های حزبی برای جمعاوری عقاید و نظرات مراجعه می‌کند، عقاید و نظرات را جمعاوری می‌کند، مواضع و نقطه‌نظر مارکسیزم-لنینیزم-اندیشه مائوتسه‌دون آنان را جمعبندی می‌کند و از این طریق سیاست‌ها و رهنمودها ایجاد می‌گردند. در اینجا مرحله دوم یعنی سانترالیزم شروع می‌شود، بدین ترتیب که عقاید و نظریات جمعبندی‌شده به صورت سیاست‌ها و رهنمودها به میان توده برده شده و آنها را بدان متقاعد می‌سازد. صحت و عدم صحت این سیاست‌ها در عمل توده‌ها به اثبات می‌رسند.

عقایـدی کـه هنـوز در صفـوف اسـت، در مجمـوع یـک شـناخت حسـی بـوده که باید توسـط مرکز حزب و سـازمان به شـناخت منطقی تبدیل شـود. مطلق سـاختن ایـن مرحلـه (دموکراسـی) بـه مفهـوم دنبالـه‌روی از تـوده و جنبش خودبخـودی و بالاخره نفی نقش رهبری اسـت؛ شـناخت سـازمان را در مرحله حسـی نگه می‌دارد و شـناخت ناقص مسـلم است نتیجه‌ای جز اشـتباه ندارد. و بالنتیجه در درون سازمان، پراکندگـی فکری و سـازمانی، کار را به آنارشـیزم می‌کشـاند.

«همـان طـوری کـه ماتریالیـزم تاریخی نقش رهبـران را در تاریخ به درسـتی بازتـاب می کنـد، اهمیـت مرکزیـت در سـازمان هماننـد اهمیت رهبـران در تاریـخ اسـت کـه بـدون رهبـران مجـرب، مبـارزات خودبخـودی توده‌هـا به پیروزی نهایی نمی‌رسـد. مرکزیت در سـازمان شناخت پراکنده، پیشنهادات و نظریـات اعضـا و توده‌هـا را بـه تحلیل گرفتـه و صحیـح را از ناصحیح جدا می‌سـازد و شـناخت منطقـی از پدیده‌هـا را بـرای سـازمان ارایـه می کنـد. مائو تسـه‌دون خاطر نشـان می‌سـازد کـه سـانتریالیزم یعنی این کـه: در درجه اول بایـد عقایـد درسـت را فشـرده و متمرکـز نمـود و بـر این پایـه نظرات، سیاسـت نقشـه، رهبـری و عمـل را یگانه سـاخت.» (همانجا)

بـدون مرکزیـت، افـکار پراکنـده و کنده‌کنـده در کانال درسـت انقلابـی نمی‌افتد و بالاخـره کار بـه لیبرالیـزم و هرج‌ومرج می کشـد و زمینه رشـد افکار ناسـالم پدید می‌آیـد. حاملیـن نظـرات ناصحیـح از آنجا که با کنتـرول، تمرکز، توضیـح و انتقاد و انتقاد از خود مواجه نیسـتند، می‌توانند بخشـی از سـازمان را از هم بپاشـند.

«مرکزیـت بایـد بر اسـاس دموکراسـی اسـتوار باشـد، مائو تسـه‌دون گفت: سـانتریالیزم مـا یـک سـانتریالیزم مبتنی بر دموکراسـی اسـت، سـانتریالیزم پرولتاریایی یک سـانتریالیزم بر اسـاس دموکراسـی وسـیع است. کمیته‌های

حزبی سطوح مختلف، ارگان‌های هستند که یک رهبری متمرکز اعمال می کندولی رهبری کمیته‌هابه معنای رهبری دستجمعی است.» (همانجا)

مطلق ساختن مرکزیت، هییت رهبری سازمان را از سرچشمه نظریات اعضا و توده‌ها منفرد می‌سازد، خواهی‌نخواهی به ذهنی گری و بالاخره اپورتونیزم چپ و یا راست می کشاند، و اعضا را با روحیه اطاعت کورکورانه و غیر خلاق و مبتکر پرورش می‌دهد. مرکزیت بدون دموکراسی مسبب پیدایش مناسبات پدرسالارانه و حاکمیت اندیشه فردی در سازمان گشته و سرانجام کار را به دگماتیزم، بروکراتیزم و ذهنی گرایی می‌رساند که سرنوشتی جز شکست ندارد. و اما دموکراسی بدون مرکزیت، رشته‌های سازمانی و ارتباطات آن را سست ساخته و جای سازمان منضبط را، محفل لیبرال‌ها و خرده‌بورژواهای بی‌بندوبار می گیرد و سرانجام آنارشیزم در سازمان حاکم می گردد که علی‌الرغم زیان‌های ایدیولوژیک سیاسی، زمینه مساعدی را برای نفوذ پلیس، عناصر مردد، غیرمارکسیست و متزلزل فراهم می‌سازد.

خلاصه مرکزیت و دموکراسی، از هم جدایی‌ناپذیر اند و یک پدیده واحد را می‌سازند. مرکزیت باید بر اساس دموکراسی باشد و دموکراسی تحت هدایت مرکزیت. در نظر گرفتن تناسب دیالتیکی آینده حزب و سازمان امریست حیاتی و بکار بستن صحیح مرکزیت دموکراتیک در سازمان و حزب، وحدت شناخت، وحدت سیاست، وحدت نقشه، وحدت فرماندهی و وحدت عمل را در سطح بالا به وجود می‌آورد. در اینجا مختصرا در رابطه با اصل مرکزیت دموکراتیک به برخی از نکات سازمانی می‌پردازیم:

۱ـ به خاطر تقویت و اجرای مرکزیت باید سعی در انضباط آگاهانه کرد و دستورات سازمانی را قاطعانه و پیگیرانه انجام داد. به خاطر تحقق سیاست‌ها و

رهنمودهای سازمان، باید اعضا آگاهانه و با اعتقاد و ایمان بدان عمل کنند و از خودسری، هرج‌ومرج، لیبرالیزم و آنارشیزم بپرهیزند. این در کلیه سطوح سازمان عام است. اگر رفقا نظریات و پیشنهادات جدی دارند، فورا به مرجع مسئول برسانند تا در آن مورد غور صورت گیرد اما اگر دستوری عاجل می‌رسد و وقت مشاجره نیست در آن صورت باید بی‌تزلزل و قاطع انجام گیرد (این در موارد استثنایی است). عدم برخورد قاطع و بگومگوهای بی‌مورد سازمان را از تحرک و پویایی باز می‌دارد.

۲ـ بخاطر تقویت اجرای دموکراسی درون سازمانی باید به تقویت سیستم کمیته‌های حزبی، تحکیم رهبری جمعی با مسئولیت فردی و از بین بردن وظایف کلی پرداخت. تحکیم انضباط آگاهانه و حزبی از طریق مرکزیت عملی نمی‌شود بلکه از دموکراسی درون حزبی تحت رهبری مرکزیت و وسعت دادن سیستم کار کمیته‌ای قابل اجرا است. بایستی در کلیه سطوح سازمان کار کمیته‌ای را گسترش داد، افراد مورد نظر که از لحاظ وظایف، استعداد و سطح آگاهی همگون اند، کمیته‌های سه، چهار نفره ایجاد کنیم و تقسیم وظایف را در کلیه سطوح عملی سازیم و بکوشیم در کمیته‌های روشنفکری یک نفر کارگر را عضو بسازیم. در کار کمیته‌ای مرکزیت دموکراسی قابل اجرا و نظریاتی که ارایه می‌شود بحث صورت گرفته و نظریات و پیشنهادات در پرتو خطمشی عمومی سازمان تصحیح می گردد. مسئول کمیته در جهت تحقق دموکراسی و مرکزیت مسئولیت دارد.

مسئول باید در جهت شکوفا ساختن استعدادها، بحث‌های خلاق و مشورت از طرف اعضا بکوشد و در عین‌حال مرکزیت را به تحقق دربیاورد. نظریات را جمعبندی کرده، درست را از نادرست تفکیک دهد و نظر درست را مشخص

سازد و روی آن وحدت آگاهانه را در کمیته تامین نماید.

در کار کمیته‌ای سیستم رهبری جمعی با مسئولیت فردی یکجا شده و به مرحله اجرا درآورده شود. برای هر فردی از کمیته باید وظایف مشخص سپرده و نظارت و کنترول دقیق از اجرا و یا عدم اجرای آن به عمل آید (این وظیفه می‌تواند نفوذ و کار تشکیلاتی در بین کارگران باشد یا در راه کمیته‌های درجات مختلف با فرا گرفتن فن چاپ و نشر، رساندن و پخش اوراق در مجامع کارگری مناطق دیگر یا مطالعات مخفی و غیره) و همواره جلسه انتقاد و انتقاد از خود را به خاطر بهبود کار و غلبه بر ضعف‌های رفقا راه افتد.

خلاصه باید سیستم رهبری جمعی را از طریق سهم‌گیری کمیته‌های حزبی در کلیه سطوح تشکیلات عملی ساخت و بر اساس تصمیم‌گیری مشترک در رابطه با حل هر مسئله‌ای، کنترول در عملی ساختن رهنمودها از طریق شرکت اعضای کمیته در انجام کارها و گزارش‌دهی متقابل و بالاخره کمک به رفقای پایین‌تر در اجرای وظایف و همچنان تقسیم وظایف و معین ساختن مسئولیت‌ها با در نظر گرفتن کیفیت سیاسی ابتکار و کوشا بودن در کار، تحرک و کیفیت سازمان را ارتقا دهیم، از پراکندگی جلوگیری کنیم و با متحرک ساختن کارها رهبری جمعی را با مسئولیت فردی از یک کمیته گرفته تا کل سازمان عملی سازیم.

مختصری در باره برخی موازین سازمانی

موازین سازمانی در مجموع جزء لاینفک سازمان است و در جریان مبارزه با گرایشات انحرافی و ضدانسانی پدید آمده، رشد نموده، کامل شده و کامل می‌شود. اعضای یک تشکل هر چه بیشتر با موازین سازمانی آشنا شوند و با

روح انضباط پرولتری سازمان م.ل پرورش یافته و موازین و ضوابط سازمانی را عملی کنند و از لیبرالیزم و افکار خرده‌بورژوازی در زمینه فعالیت سازمانی بپرهیزند. بخصوص که امروز شرایط انقلاب مساعدی پدید آمده، هر روز انقلابیون جدیدی به صفوف ما می‌پیوندند، بایستی با روح انضباط پرولتری صفوف را پرورش دهیم. نباید محفل خرده‌بورژواهای لیبرال به وجود آورد، بلکه سازمان منضبط و پیکارجوی ایجاد کرد که قادر به هدایت مبارزه انقلابی سخت و دشوار باشد و هر چه بیشتر پنج وحدت مارکسیستی-لنینیستی (وحدت فکر و اندیشه، وحدت برنامه، وحدت سیاست، وحدت فرماندهی و وحدت عمل) را تامین نموده و محکم ساخت.

چهار ماده انضباطی:

۱ـ تبعیت فرد از تشکیلات

۲ـ تبعیت اقلیت از اکثریت

۳ـ تبعیت ارگان‌های پایین‌تر از ارگان‌های بالاتر

۴ـ تبعیت تمام اعضای سازمان از رهبری کل

موازین اصول دموکراسی

ـانتخابی بودن تمام ارگان‌ها در تمام سطوح از طریق مشورت دموکراتیک.

ـ گزارش‌دهی متقابل با درنظرداشت شرایط مشخص، عمدتا گزارش از بالا، گزارش سیاسی، در مورد سیاست‌ها، پیشرفت و عوامل کندی و برخی مسایل دیگر. ولی گزارشات از پایین. کل گزارشات سازمانی.

ـ فعالیـت بطور مشـخص و تمـام فعالیت و زندگی سیاسـی و گـزارش دادن یکایک آن.

ـ امکان دادن به مبارزه ایدیولوژیک مثبت درون سازمانی، و در این رابطه:

ـ داشـتن حـق بیـان نظـرات و انتقـادات بطـور مسـتقیم (کتبـی و سربسـته از طریـق مسـئول) بـه رهبـری سـازمان آن هـم در صـورت لـزوم (یعنـی در صورتـی کـه در کمیتـه خودشـان قابـل حل نباشـد و یـا لازم نباشـد).

ـ تقویت دموکراسی درون سازمانی از طریق تقویت سیستم کمیته‌های حزبی.

مسئولین کمیته‌ها باید نکات زیر را اجرا کنند:

ـ یـک مسـئول بایـد به اعضای کمیته خود تکیـه کند و به خاطر انجام وظایف شـان آنـان را کمک کند.

ـ بـه کار تبلیغاتـی و تشـکیلاتی در بیـن اعضـای خـود توجه کنـد. به انضبـاط آنان توجـه کنـد و از کار شـان دقیقـا بازخواسـت به عمـل آورد.

ـ پیگیرانـه بـه مطالعه و آموزش تیوریک بپردازد، زیرا بـالا رفتن درک ما از تیوری مارکسیزم-لنینیزم-اندیشـه مائو تسـه‌دون از عقب‌ماندگـی مـا در برخـورد به پدیده اجتماعـی می‌کاهـد، قاطعیـت مـا را در انجـام وظایـف بیشـتر می‌سـازد و در نتیجـه بـه تحکیـم نظـم سـازمانی کمـک می‌نمایـد. در رابطـه با هر مسـئله مهمـی که پیش می‌آیـد، بایـد مطالعات مشـخص آثار را به خاطـر حل تیوریک آن سـازمان دهیم تا وحـدت تیوریـک سیاسـی درون سـازمانی تحکیم هر چـه بیشـتر و آگاهانه‌تر یابد.

ـ تمایل نداشتن به آموزش در واقع از روحیه حزبی عاری بودن است.

ـ مناسـبات خـود را با اعضای کمیته خوب تنظیـم کند، هر یک اعضای کمیته خود

را خوب بشناسد کمبودهای عمده آنرا بازیابد و همیشه با ظهور این کمبودها برخورد کند و او را در راه غلبه بر این کمبودها از طریق مطالعه آثار مشخص، تبادل تجربه و بحث یاری رساند. همیشه ناظر باشد که اصلاح شده یا خیر، به ضعف‌های کوچکی چون بی‌دقتی، عدم رعایت مخفی کاری و پرنسیپ‌های سازمانی، عدم جدیت مطالعه در مسئله‌ای... باید توجه داشت، روی آن مکث نمود، اشتباه بودن آن را، عواقب آن را و راه علاج آن را برملا ساخت.

ـ طرز اداره خوب جلسات کمیته‌ها را فرا گیرد.

ـ برای هر جلسه تدارک قبلی و برنامه‌ای داشته باشد و بالای موضوع تعیین‌شده آمادگی داشته و در مورد تبارز عیوب هر یک اعضا یادداشت‌هایی داشته باشد تا در بخش انتقاد و انتقاد از خود آن را به بحث بگذارد و مکروب‌ها را از وجود اعضا بروبد.

ـ به پیشرفت هر یک اعضا توجه لازم مبذول بدارد. کار تیوریک هر یک را به دقت دنبال کند و در جهت تهیه کردن مواد آموزشی و آثار تیوریک و برداشت آنها از این آثار برای هر یک اعضا کمک کند. و هم در مورد کارهای تشکیلاتی او، در مورد ارتباط گرفتنش با افراد جدید، پنهان کاری و خلاصه تمام مسایل سیاسی و سازمانی توجه داشته باشد. صرف در چنین صورتی می‌توان اعضا را با روح سازمانی پرورش داد.

ـ در کمیته‌ها باید مسایل بی‌پرده مطرح گردند، مسئولین باید چیزهای خود را برای اعضا به منظور پرورش سالم شان مطرح سازد.

ـ در کمیته‌ها باید تواضع، بردباری و دوستی میان مسئول و اعضا وجود داشته باشد.

ـ مبادله اطلاعات با یکدیگر برای یافتن زبان مشترک، مثلا در مورد مواضع سازمان‌های سیاسی کشور....

ـ مسئله‌ای که نمی‌فهمی از توده‌های پایین‌تر از خود بپرس، موافقت و مخالفت خود را زود اعلام نکن.

ـ کمیته‌ها باید کارهای عمده را محکم بدست گیرند، چون محکم بدست نگرفتن به معنی نگرفتن است.

ـ اعداد و ارقام را بخاطر بسپارید، به جنبه کمی و کیفی پدیده‌ها توجه کنید.

ـ وقت و موضوع آینده جلسه تعیین شود تا همگی آمادگی بگیرند.

ـ بحث‌ها، مقاله‌ها، سخنرانی‌ها فشرده باشد و جلسات نیز نباید بیش از حد طولانی باشد (مگر در موارد استثنایی).

ـ رفقای مسئول باید با شکیبایی با کسانی که با ما اختلاف نظر دارند و یا دچار اشتباه جدی شده‌اند به اقناع و پرورش سیاسی آنها و تصحیح اشتباهات شان بپردازد، مرض را تشخیص و با معالجه مریض را نجات دهد.

ـ یک مسئول با انضباط و آگاه باید همیشه از زندگی هر یک اعضا خود ترازبندی داشته باشد که در آن عمده‌ترین نکات مثبت را در هر یک از اعضا بیابد، چنانچه جهت عمده مثبت است، همواره جهات منفی و ضعف‌هایش به بحث گذاشته شود، با کار توضیحی، کار تیوریک و بحث‌های انتقادی راه غلبه را در آن نشان دهد و همواره در پراتیک انقلابی ناظر باشد که تبارز می‌کند یا نه. ترازبندی زندگی سیاسی هر عضو را به طور دقیق به مرکز سازمان هر سه ماه یکبار ارایه کند تا مرکز سازمان سیر زندگی سیاسی هر عضو خود را نظارت کرده و در صدد کاهش جهت منفی و پرورش جهت مثبت آنها باشد. بدون

داشتن ترازنامه زندگی سیاسی هر عضو، مرکزیت سازمان در اجرای وظایف سنگینش دچار اشتباهاتی بزرگی خواهد شد.

ـ مسئولین باید جلسات انتقاد و انتقاد از خود را در کمیته‌ها به درستی سازمان داده و مسئول در هر جلسه روی فعالیت‌های منفی کوچک روزمره، برخوردهای غلط و لیبرالیزم مشخص هر رفیق به انتقاد، توضیح و مشاجره همه‌جانبه بپردازد. کشف ضعف هر رفیق از طرف مسئول بسیار مهم است، و بدون شناخت صحیح از اعضای کمیته ممکن نیست کارها را در مجموع درست سازمان داد. در جریان بحث‌های انتقادی است که مواضع و نظرات پنهان آشکار می‌گردد، عناصر سست، انتقادناپذیر و خودخواه برملا می‌گردند، ولی در غیر آن لیبرالیزم خرده‌بورژوازی در کمیته‌ها تداوم می‌یابد. با ضعف‌های رفقا نباید معامله کرد، از هیچ ضعفی ولو کوچک نباید چشم‌پوشی کرد چون خورد است که بزرگ می‌شود و مسئولیت رشد این ضعف‌ها در آینده جدا متوجه مسئولین است. مسئولین در پی پاکیزگی سازمان و زدودن لیبرالیزم منحط و در تلاش پرورش رفقا با روحیه سازمانی در تشکیلات باشد. مقام انتقاد و انتقاد از خود و شیوه اصلاح اشتباهات رفقا را بدرستی درک کرده و همواره آن را عملی سازد.

ـ اعتماد و ایمان به سازمان و رفقا داشت، و این میسر نیست جز از طریق وحدت عمیق و همه‌جانبه ایدیولوژیک سیاسی و پراتیک انقلابی. در چنین صورت است که جای ارتباط شخصی را ارتباط سیاسی-سازمانی می‌گیرد و در آن صورت روابط شخصی در سطح عالی سازمانی ایجاد می‌گردد. دفاع از سازمان، یکپارچه در یک صف واحد رزمیدن، در هر کجا به یکدیگر کمک کردن و کار یکدیگر را ادامه دادن از خصوصیات رفقای یک سازمان انقلابی است.

آنانی که با یک انتقاد اعتماد شان دچار تزلزل می‌گردد برای تشکیلات بس

زیان‌بخش اند و به معنی نداشـتن وحدت ایدیولوژیک، سیاسـی و سـازمانی اسـت و عـدم اعتماد شـان را نسـبت به همرزمانش می‌رسـاند.

ـ بایـد پافشـاری روی اصول کـرد، در چنین صورتی وحدت ایدیولوژیک سیاسـی مـا عمیـق می گـردد، انحرافـات و اشـتباهات افـراد مشـخص گردیـده و چهره‌های لیبـرال و اپورتونیسـت کـه در صفـوف مـا خزیـده باشـد، برمـلا می گـردد. در دو انشـعاب اخیـر مواضـع رفقـا در مجمـوع روی اصـول مارکسیزم-لنینیزم-اندیشـه مائوتسـه‌دون بـوده و رونده‌ـای انحرافی و چهره‌های زشـت و اپورتونیسـت در این جریـان برمـلا گردیـد (تجارب اخیـر گویـای این حقیقت اسـت).

ـ بایـد در برابـر خلـق و حـزب برخورد مسـئولانه کرد، مسـئولیت در برابـر خلق را مسـئولیت در برابـر حـزب دانسـت. بـه کلیـه پدیده‌هـا برخـورد سیاسـی از موضع مشـخص و صریـح مارکسیزم-لنینیزم-اندیشـه مائوتسـه‌دون و پرولتاریـا کـرد. برخـورد شـخصی بـه رفقـا، به مناسـبات سـازمانی زیـان بس جـدی وارد می‌سـازد. انتقـاد نکـردن بخاطـر آزردگـی، تشـریفات و احتـرام نـوع بورژوایـی را مراعـات کـردن و در برابـر آن از مسـایل اصولـی سیاسی‌ـسـازمانی گذشـتن خیانـت بـه امـر سـازمان اسـت. صریـح و صـادق بود. از حساسـیت اشـخاص بخاطر انتقاد نهراسـید.

ـ تمـام فعالیـت مـا مطابـق برنامه انجـام گیـرد. کادرها و مسـئولین یک سـازمان که اسـتخوان‌بندی آن را می‌سـازند بایسـتی برای انجام هر وظیفه تدارک کافی ببینند.

ـ مـرور نکـردن مسـایل مربـوط بـه انجـام وظیفـه، مهیـا نکـردن مصالـح و وسـایل اساسـی، نداشـتن نقشـه عملی آمـاده نبودن بـرای برخـورد به مشـکلات، جمعبندی نکـردن پـس از انجـام وظیفه جهت تصحیح اشـتباهات، شایسـته مسـئولین و اعضای یک سـازمان م.ل نیسـت.

به خاطر انجام چنین اصلی، در هر جلسه در کنار گزارش‌دهی، هر یک اعضا باید جمعبندی مختصری از جهات منفی کار خود در طول هفته داشته باشد و از آن انتقاد کند تا هم خود بر ضعف‌هایش غلبه کند و هم برای رفقای دیگر نمونه شود. مثلا بی‌دقتی در امر مخفی‌کاری سهل‌انگاری در امر آموزش، سطحی‌گرایی، عدم استفاده از حداقل وقت، بی‌برنامگی در طول هفته و غیره.

ـ مسئولین باید داشتن روحیه توقع بیش از حد از تشکیلات را از میان ببرد و بیشتر با روحیه اتکا به خود پرورش یابند. کسی که آرمان پرولتاریا را پر عظمت‌ترین و شکوهمندترین آرمان فهمیده و در جهت تحقق آن جان خود را می‌گذارد، دیگر عیب است که همه چیز را از سازمان توقع داشته باشد و در صورت برآورده نشدن آن برنجد! چنین اشخاصی نه چنان آرمانی را فهمیده و نه با روحیه عالی پشتکار در چنین راهی می‌رزمند. رفقای مارکسیست باید بسیاری از کارها را با اتکا به خود و به ابتکار خود به سرانجام برسانند. بسیاری اند که حتی مواد حاضر آماده‌ای توقع دارند بدون آن که در پی تهیه آن باشند. یا در شرایط دشوار پناهگاه مطمین و آرام می‌طلبند بدون آن که خود در جهت برآوردن آن همت گمارند و یا اگر چندی روابطش با سازمان قطع گردد، دیگر ادامه فعالیت و آموزش را نمی‌فهمند و با کوله‌ای از انتقاد، منتظر ارتباط اند و غیره.

ـ محکم بدست نگرفتن به معنی نگرفتن است. کادرها، مسئولین و اعضا باید امور سیاسی و سازمانی را محکم بدست گیرند زیرا انجام درست و موفقانه وظایف بدون دقت برنامه قبلی و تلاش مستمر ممکن نیست. سرسری گرفتن کارها به معنای انجام ندادن کارهاست چون هرگز موفقیت به بار نمی‌آورد و باز در صورت شکست احتمالی، به جمعبندی همه‌جانبه دست زد و باز کارها را از صفر شروع کرد، راه موفقیت چنین است.

تربیت رفقا با روحیه حزبیت

سـازمان نخستین مدرسه‌ایسـت که روشـنفکران در آن به ضوابط و موازین سازمانی تربیت می‌شـوند و تدارک نفوذ در بین پرولتاریا به درجه اول و سـایر زحمتکشـان را می‌بینند. سـازمان منضبط فعالیت و پیوند ارگانیک با پرولتاریا و سـایر زحمتکشان و آموزش مسـتمر، آن عوامل اصلیسـت که روشـنفکران با روحیه حزبیت پرولتری پـرورش می‌یابنـد و از گرایشـات ناسـالم بـه دور می‌شـوند. بنـاءً بـه تودهـا اعتماد عمیـق داشـت و خـود را در برابـر توده‌هـا و حزب مسـئول دانسـت. و در این رابطه باید بـه دو گرایش غیرحزبـی توجه کرد.

۱ـ انقلابی گـری غیرحزبـی: ایـن گرایـش خواهـان انقـلاب اسـت ولـی بـه حزب و مبـارزه حزبـی کـم بها می‌دهـد. این تظاهـر از ایدیولـوژی خرده‌بورژوایـی انقلابی در صفـوف پرولتاریـا اسـت. انقلابیـون غیرحزبی اصلا اعتمادی بـه کارگر و حزب او ندارنـد، چـون فکر می‌کنند در سـازمان مورد سوءاسـتفاده قـرار می‌گیرند. آنان تمایـل شـدید بـه استقلال از حـزب دارنـد. ایـن اسـتقلال شـان در واقع اسـتقلال از پرولتاریـا و مارکسـیزم است. آنان با منشـی فردی کـه دارند، در تمـام فعالیت‌های حزبـی مطابـق تمایل خود شـرکت می‌کنند نه مطابق مشـی، سیاسـت و رهنمودهای حـزب. فهـم، تجربـه و دانـش خـود را بالاتر از حـزب قـرار می‌دهند. آنـان انقلاب را می‌بیننـد ولـی از حـزب گریزان اند. اگـر در چهارچوب جـدی موازین و ضوابط سـازمانی قرار نگیرند، مبارزات فردی، آنارشیسـتی و چریکی انجـام می‌دهند. آنان مسـئولیت نسـبت بـه خلق را در مقابل احسـاس مسـئولیت به حزب قـرار می‌دهند و ایـن دو راه را از یکدیگـر جـدا می‌سـازند. آنـان مشـی فـردی را بالاتر از مسـئولیت در جمع می‌داننـد. عامـل آن را بایـد در عدم اعتماد راسـتین به طبقـه کارگر، پایین بـودن سـطح آگاهـی تیوریـک سیاسـی و سـازمانی دیـد. رفقـا باید با چنیـن روحیه

ضدحزبی و مارکسیستی در صفوف خود به مبارزه آگاهانه و سازنده برخیزند تا جمع مارکسیستی پرولتری ایجاد کنند.

۲ـ حزبی گری بورژوایی: اینان به ظاهر طرفداران جدی حزب و موازین آن اند ولی در واقع به توده‌ها و انقلاب بی‌اعتماد اند. از حزب یک جمع بروکراتیک را می‌فهمند که خود باید با برخوردهای لیبرالیستی و تشریفاتی آن موازین را اجرا کنند. آنان با رفقای حزبی احترام‌کارانه و چاپلوسانه برخورد می کنند ولی در برخورد با توده‌های زحمتکش و رفقای صفوف فرستاده امپراتور اند. برای مافوق‌ها در حزب یک نوع معیار و برای مادون‌ها نوع دیگر دارند. آنان روحیه انتقاد و انتقادپذیری را در حزب ندارند و موجودیت خود را به مثابه لیبرالی در حزب حفظ می کنند. آنان عملی کردن مرکزیت دموکراتیک را شامل حال خود ندانسته و ادعای استقلال دارند.

فراکسیون‌گرایی: برخی از روشنفکران از آنجا که روشنفکر اند در پی مقام می‌برآیند و از آنجا که شایستگی ندارند، در صدد می‌شوند تا برای خود چند نفری را (با استفاده از ضعف‌های آنان) دست‌وپا کنند و در فرصت مناسب اختلافاتی را پیش کشیده و علم استقلال را برافرازند. در نتیجه صدمه برای تشکیلات وارد ساخته و سردرگمی برای برخی‌ها ایجاد می کنند. با چنین روحیه و عدم شایستگی، افراد دور و پیش او هم به زودترین فرصت سردرگم شده، بدون وظیفه مانده و از هم می‌پاشند، برخی‌ها پاسیو شده و برخی به لجن‌پراکنی می‌غلتند. این گونه اشخاص حتی صداقت حفظ اسرار سازمان را ندارند. تجارب «گروه» طی چند انشعاب و موارد دیگر این را ثابت ساخته است. بناءً با درک کوچک‌ترین مظاهر فراکسیونیزم در تشکیلات باید جدا به مبارزه ایدیولوژیک پرداخت. و با برملا ساختن چنین روحیه‌ای به جلوگیری

از خـراب کاری و روشـن کـردن اذهان پرداخت و سلسـله‌مراتب سـازمانی (اخطار، تعلیـق، اخـراج) را در مـورد چنیـن اشـخاص به منصـه اجـرا درآورد.

در یـک تشـکل در صورتـی کـه وحدت روی خط مشـی سـازمانی در اساسـی‌ترین مسـایل انقلابی کشـور و جنبش بین‌المللی کمونیسـتی وجود داشـته و روحیه انتقاد و انتقـاد از خـود در کلیه سـطوح قابل اجرا باشـد، دگر جای برای انشـعاب و بریدن نمی‌مانـد، مگـر ایـن که بـه منافع مردم و توده‌هـای خیانت کـرد و در پی مقام‌طلبی و خیانت به تشـکیلات بود.

یکـی از عوامـل و تظاهـر فراکسـیونیزم دورویـی اسـت کـه در سـیر رشـد خود بـه توطئه‌چینـی می‌انجامـد و سـرانجامش تسـلیم اسـت. دورویـی یعنـی عـدم صداقـت، وحـدت را بخاطـر آرمـان پرولتاریـا و توده‌هـای سـتمکش نـه بلکه به خاطـر اهـداف شـخصی دیـدن. اینان همیشـه در کمیته‌ها و جلسـات رسـمی یک چهـره دارنـد ولـی همیـن کـه از جلسـه رسـمی خـارج شـدند بـه تبصـره، تبلیغ، شـایعه‌پراکنی، بـد گفتـن، دسیسـه چیدن می‌پردازنـد (چه در مورد مسـئول خود و چـه در رابطـه بـا مرکز سـازمان). چنانچـه در رابطه این خصوصیات رشـد کند بـه توطئه‌چینـی و دسیسه‌سـازی ضدتشـکیلاتی می‌انجامـد و سـرانجام آن خیانت و تسـلیم‌طلبی اسـت. دورویـی در یـک جمع کمونیسـتی جا نـدارد و دورویی را بایـد بـا تشـخیص دقیق جـدا انتقاد و طـرد کرد. تجـارب ما نشـان داده که چنین اشـخاص از هیـچ خیانتـی ابـا نورزیـده و در نهایت به سـادگی خود را بـه ارتجاع زمـان تسـلیم نموده‌اند.

یکی از اشـکال فراکسـیون‌گرایی برخورد دو رویانه نسـبت به تصامیم، سیاست‌ها و رهنمودهای اتخاذشـده از طرف سازمان است. وقتی سازمان، سیاست و رهنمودهای اتخاذ نمود آن را به بحث و مشـاجره مسـئولین و اعضا می‌گذارد تا همه‌جانبه بحث

صـورت گیـرد و از ضعف‌هـای آن انتقـاد بـه عمـل آیـد. برخی‌هـا در ایـن مرحلـه ظاهـرا موافـق اند ولـی در باطن فقط منتظر شکسـت این سیاسـت‌ها و رهنمودها در عمـل هسـتند. وقتـی این سیاسـت و رهنمـود در عمل دچار شکسـت شـده و بهترین فرصـت بـرای تخریـب مسـاعد می گردد، ایـن افراد شـروع می کنند بـه بگومگو از عدم شایسـتگی مرکز، از زیان‌های وارد شـده، از بی‌دقتی، از بی‌مسـئولیتی در برابر رفقا و سـازمان، از عدم داشـتن تحلیل درسـت، از عدم سـنجش صحیح و... تا به این صـورت اذهـان را مغشـوش سـازند و چنـد تنـی را دور هم جمع کننـد و در فرصت مسـاعد علـم اسـتقلال و خیانـت بـه تشـکیلات را بلنـد کننـد (تجربه انشـعاب اخگر چنیـن بـود). رفقـای مسـئول و اعضـای سـازمان بایـد تمـام افـکار خـود را در زمان تدویـن سیاسـت و رهنمـود تمرکز داده و بکوشـند کـه از کمبودهای سیاسـت‌ها و رهنمودهـا بـه موقـع و با صراحـت و قاطعیت انتقـاد کنند تا تصحیح بـه عمل آید و هـر چـه دارنـد در همین مرحلـه در میان بگذارند. ولی وقتی سیاسـت تدوین شـد و بـه مرحلـه اجـرا درآمد و دچار شکسـت شـد، دیگـر تخریب فقط معـادل خیانت به سـازمان و عدم برخورد، فرصت‌طلبانه اسـت. درسـت اینسـت که نخسـت سیاسـت را تصحیـح کـرد ولـی پـس از شکسـت آن باید به شکسـت، چون یک مارکسیسـت برخورد کرد یعنی به جمعبندی آن جهت اجتناب آینده، جسـتجوی علل شکسـت، جبران خسـارات، تحکیم سـازمان، بالا بردن شـناخت از پدیده‌های ناشـناخته و کار تیوریـک در ایـن مـورد پرداخت. نه این که ضعف‌هـا را به منظور تخریب و خیانت بـه تشـکیلات برجسـته سـاخت و روی آن بـه حرافی‌هـای روشـنفکرانه پرداخت و چنـان وانمـود سـاخت که گویـا او در همان لحظـات تدوین این سیاسـت و رهنمود موافـق نبـوده و شکسـت آن را پیشـبینی کـرده بود ولی مرکزیت سـازمان مسـئول آنسـت. مسـئولین سـازمان وظیفـه دارند تا با تشـخیص چنیـن عناصر ضدسـازمان با قاطعیـت عمل نمایند.

جهت جلوگیری از چنین گرایشات ضدسازمانی باید به تعمیق وحدت تیوریک-سیاسی پرداخته و روی ضوابط سازمانی هر چه بیشتر تاکید ورزید تا جمع منضبط را با وحدت دیالکتیکی ایجاد کنیم.

مسایل مربوط به عضوگیری:

هر سازمان به خاطر پیشبرد امر مبارزه طبقاتی به جلب نیرو می‌پردازد. نیروهایی که عضو می‌شوند باید مراحل زیر را طی کنند:

- طرفدار
- سمپات
- عضو آزمایشی
- عضو رسمی

معیارهای انتخاب شدن سمپات‌های رسمی از میان سمپات‌ها:

- فعال و جدی باشد
- پایه توده‌ای داشته باشد.
- شهامت در مبارزه داشته باشد.
- موضع خدمت به خلق و کینه به دشمن طبقاتی و ملی داشته باشد.
- سوابق روشن داشته باشد.
- نامنظم و بی‌انضباط نباشد.
- روحیه انتقاد و انتقاد از خود داشته باشد.

ـ پیگیر و سخت کوش باشد.

ـ در آموزش کوشا باشد.

ـ به قول خود وفادار باشد.

ـ از لحاظ امنیتی هیچ گونه تاریکی نداشته باشد.

ـ رازدار باشد.

ـ زودفهم باشد.

ـ قدرت جذب توده‌ها را داشته باشد.

ـ صمیمی و رفیق‌دوست باشد.

ـ به مسایل مادی و شخصی زیاد ارج نگذارد.

ـ از امکانات خود برای رفقای سیاسی دریغ نکند و صادقانه و از دل و جان باشد.

ـ علاقمندی‌اش بیش از هر چیز، به مبارزه سیاسی توده‌ای و رفقای سازمانی باشد.

مهم است که از این خصوصیاتی که برشمردیم، نمی‌تواند در تمام مراحل کامل باشد ولی حتمیست که این خصوصیات به درجات مختلف وجود داشته باشد تا آن را بتواند در درون سازمان ارتقا داد.

معیارها و موازین عضوگیری

ـ م.ل.ا را به مثابه تیوری هدایت فعالیت‌ها قبول داشته، بخاطر درک صحیح و بکار بستن‌اش در کلیه جوانب زندگی سیاسی و اجتماعی بکوشد.

ـ وفادار به توده‌های خلق، تلاش و تمایل شدید در جهت پیوند فشرده یافتن با توده‌ها و متقابلا برخوردار شدن از پشتیبانی توده‌ها.

ـ قبول اساسنامه و برنامه سازمان و شرکت فعال در یکی از کمیته‌های سازمانی.

ـ پرداختن حق‌العضویت بطور منظم،

ـ اجرای دستورات سازمان،

عشق، علاقه و اعتماد عمیق به سازمان خود، بندهای پیوندش با سازمان عمیقا محکم باشد نه این که نسیمی آن را از هم بگسلد.

ـ داشتن روحیه عمیق از خودگذشتگی و گذشتن از منافع شخصی به سود خلق .

ـ داشتن روحیه انتقاد و انتقادپذیری. در جریان مبارزه و شناخت پدیده‌های اجتماعی جدید و ناشناخته، سازمان را ناگزیر به اشتباه کردن در برخی از موارد می‌سازد. انتقاد کردن قبل از انجام عمل، انتقاد بخاطر جمعبندی صحیح و اجتناب در آینده است نه این که خود را مبرا از اشتباه دانستن و مسئولین سازمان را جا و بیجا به باد انتقاد گرفتن. باید دارای روحیه انتقادپذیری بود، چون ضعف‌های ما ناشی از شرایط اجتماعی و زیست موازین در محیط خرده‌بورژوایی، کمبود معرفت و تجربه، فقدان پیوند با پرولتاریا و نپیمودن پروسه تجدید تربیت در بین توده‌هاست.


انتشارات محسن
Mohsin Publications